VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 13-03-2015

MUS-koncept: Kortene på bordet

Tidskrævende og uden værdi. Sådan oplever nogle medarbejdere og ledere den årlige MUS-samtale. Et nyt MUS-koncept sikrer, at medarbejderne kommer mere på banen, at samtalen bliver mere fleksibel, og at den kræver mindre administration. Læs om konceptet og få inspiration til jeres næste MUS.

Skribentinfo



Pernille Bekke
Lederweb

Formålet med MUS-samtaler er at sikre medarbejdernes kompetenceudvikling til gavn for borgerne. Gentofte Hospital har udviklet et koncept for MUS-samtaler, der tager udgangspunkt i et spil kort.



Inden MUS-samtalen får hver medarbejder 15 kort med udvalgte temaer. På kortene står der fx indflydelse, anerkendelse, arbejdsgange, kollegaer og samarbejde og engagement.

Medarbejderen skal vælge fire til seks kort med de temaer, som hun ønsker at tale med sin leder om til MUS-samtalen. Temaet står på den ene side af kortet, og på den anden side står der et spørgsmål, der som inspiration for det valgte tema. Lederen vælger to til tre kort, og inden samtalen fortæller parterne,

hvilke kort de har valgt, og dermed hvilke emner de hver især ønsker at tale om under MUS-samtalen.

Hvis temaet, som medarbejderen ønsker at drøfte, ikke står på et af de 15 kort, så har medarbejderen også mulighed for selv at skrive et tema. Konceptet giver dermed medarbejderne medbestemmelse i forhold til, hvilke temaer, der skal drøftes til MUS-samtalen.

De 15 temakort og spørgsmål

Rollemodel	For hvem er du en god rollemodel?
Faglighed	Hvordan kommer din faglighed afdelingen og patienterne til gavn?
Engagement	I hvilke arbejdssituationer føler du dig mest engageret?
Kolleger og samarbejde	I hvilke arbejdssituationer fungerer samarbejdet bedst?
Ledelse	Hvad er det vigtigst for dig, at din leder er opmærksom på?
Arbejdsopgaver	Hvilke arbejdsopgaver trives du bedst med?
Arbejdsgange	Er der arbejdsgange, som vi kan forbedre og/eller forenkle?
Styrker	Hvornår kommer dine styrker bedst til udtryk i arbejdet?
Resultater	Hvordan bidrager du til afdelingens resultater?
Indstilling	Hvornår synes du, at dit arbejde er sjovest?
Nytænkning	Hvordan kan du bidrage til nytænkning i din afdeling?
Anerkendelse	Hvordan oplever du at blive anerkendt i dit arbejde?

Udfordringer	Hvordan bliver du tilpas udfordret i dit arbejde?
Udvikling	Hvilke kompetencer har du brug for at udvikle i forhold til dine fremadrettede opgaver?
Indflydelse	Hvad er vigtigt for dig at have indflydelse på i dit arbejde?
Skriv dit tema	Er der et særligt tema, som du gerne vil drøfte til din MUS.

Opfølgning

Efter samtalen skal lederen dokumentere konklusionerne og hvilke aftaler medarbejderen og lederen har indgået ved MUS-samtalen. Lederen følger op på de aftaler, der bliver indgået, hvis ikke andet er aftalt. Ønsker medarbejderen en opfølgende MUS, kan medarbejderen få det.

Forudsætninger for en god MUS-samtale med kort

- Begge parter vælger tema

- Der er afsat uforstyrret tid

- Der har været tid til forberedelse

- Parterne drøfter deres forventninger til MUS-samtalen

- Aftaler indgået ved MUS er klare

- Parterne ved, hvem der følger op på hvad efter MUS

Læs mere om, hvordan du griber en MUS an

Læs mere

Læs hvilke mus(e)-fælder du skal være opmærksom på her

10 råd om strategisk MUS

MUS-guiden